

1. AMAÇ VE KAPSAM

GÜÇSAN, Birleşmiş Milletler(BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber Prensipleri, OECD'nin Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeleri ve ulusal yasalar gibi düzenlemeleri yerine getirerek tüm paydaşlarının haklarına saygı duymaya özen gösterir.

GÜÇSAN, ekonomik, çevresel ve sosyal verimlilik ile sürdürülebilirlik odaklı yaklaşımıyla sürdürdüğü faaliyetlerinde, başta çalışanlar, iş ortakları ve tedarikçileri olmak üzere iş ilişkisinde olduğu tüm paydaşları insan haklarına saygılı bir anlayışı benimsemekte ve temel insan haklarının gözetilmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda, GÜÇSAN İnsan Hakları Politikası'nı oluşturmuştur.

GÜÇSAN, Politika'da belirtilen kuralları çalışanlarına yıllık eğitimlerle ve duyuru panolarına asılan broşürlerle personellere duyurulur ve uygulanır. Çalışanlarının yanı sıra iş ortakları ve tedarikçilerini bu politikada yer alan prensiplere uyumlu davranmaya teşvik etmek üzere politikayı bildirmekte ve sözleşmelere dâhil etmektedir.

2. İLKE, TAAHHÜT İLE İLGİLİ UYGULAMALAR

2.1. İnsan Haklarına Saygı

Bir varlık olarak insanın en önemli misyonu insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı duymak ve duyulmasını sağlamak, bu saygının yayılarak devam etmesine öncülük etmektir. Tüm insanlar hiçbir ayırım gözetmeksizin yalnızca insan oluşlarından dolayı eşit, özgür ve onurlu yaşama hakkına sahiptir.

GÜÇSAN, BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni ve BM İş Dünyası Ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri'ni benimser, tüm çalışmalarında uygular.

2.2.Fırsat Eşitliği, Farklılıklara ve Çeşitliliğe Saygı Duyma

GÜÇSAN Cinsiyetler arası eşitlik yaklaşımında ILO ilgili beyanname ve sözleşmelerini rehber kabul eder.

T.C. Anayasası'nın 10. maddesine ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. maddesine uygun hareket eder ve tüm çalışmalarını bu yasalara uygun olarak planlar.

İrk, cinsiyet, renk, ulusal, sosyal köken, etnik köken, din, yaş, maluliyet, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyeti ifade eden tanımlar, siyasi görüş veya geçerli yasalarla korunan diğer statüler gibi nedenlere bağlı ayrımcılığın, tacizin ve saygısızlığın olmadığı bir firma olmak için gereklilikleri sağlar. Kişisel özellikler veya duruma bakılmaksızın, saygısız veya uygunsuz davranışa, adil olmayan muamele veya herhangi bir türde misillemeye hoşgörü gösterilmez.

Kadın çalışanların iş yerindeki tüm pozisyonlarda yer almasını sağlar ve bu eşitliğin sağlanması için gerekli tüm önlemleri alır.

İş yaşam dengesinin sağlanması, aile içindeki iş yükünün kadın ve erkekler arasında eşit paylaşılmasının için doğum, bakım gibi konularda kadın ve erkek çalışanlara dengeli haklar tanır. Aile içindeki kadın ve erkek eşitliğini destekler.

Doğum sonrasında kadın çalışanların işe dönüşlerinin desteklenmesi ve kariyer gelişimlerindeki olası kayıpların önüne geçilmesi için önlemler alınır.

2.3. İfade Özgürlüğü

GÜÇSAN çalışanların, iş ortamında ifade özgürlüğünü kullanma haklarını sekteye uğratacak her türlü durumun önüne geçmeyi ilke edinmektedir. Ayrıca çalışanların her türlü fikri önemsenir ve dikkate alınır. Şikayet/Öneride bulunan personellerin bu süreç kapsamında belirttiği fikir sebebiyle herhangi bir yaptırım uygulanmayacağı ve sürecin tarafsız bir şekilde yönetileceğini taahhüt ederek , bu kapsamda, bir şikayet öneri politikası uygulanmaktadır.

2.3.1. GÜÇSAN Şikayet ve Öneri Politikası

Bu politika ile birlikte, GÜÇSAN çalışanlarının şikayetlerini görmek ve çözüme kavuşturarak süreci yönetmek amaçlanır. Bunun için fabrikanın merkezi ve ulaşılabilir bir konumuna yerleştirilmiş olan “Dilek ve Öneri Kutusu” ve berberinde bulunan “F-83 Öneri ve Şikayet Formu” kullanılır. (Resim 1) Çalışanlar istedikleri zaman bu alandan formu alarak kilit altında olan kutuya öneri istek ve şikayetlerini yazarak öneri ve şikayet kutusuna bırakır. Bu kutunun sorumluluğu “İnsan Kaynakları Sorumlusu” na aittir. Sorumlu her ayın ilk haftası kutuyu açar kişilerin kimliğini gizli tutarak raporlama yapar. Bu raporu yapılan ilk toplantıda üst yönetim ile paylaşır. Gerekli değerlendirmeler yapılır ve bu aşamada alınması gereken aksiyonlar belirlenir ya da belirlenmesi için taban oluşturulur. Bu mekanizma GÜÇSAN çalışanlarının şikayet ve önerilerini paylaşma yollarından biridir.

Şikayet İletilebilecek Bazı Konu Başlıkları:

- İnsan Hakları Şikayetleri
- Çalışan Hakları Şikayetleri
- Çevresel Şikayetler
- Çalışma Koşulları Şikayetleri
- Etik Olmayan İş Uygulamaları

ve diğer konularla ilgili şikayetler şikayet yönetimi doğrultusunda değerlendirilebilir.

GÜÇSAN şikayet ve öneri politikası her 12 ayda bir gözden geçirilir ve ilgili dokümanlar doğrultusunda güncellenir.



Resim 1: Dilek, Öneri ve Şikayet Kutusu

2.4. Çocuk İşçiliği ve Genç İşçiler

GÜÇSAN, çocuk işçiliğini temel bir insan hakları ihlali olarak kabul eder ve bu konuda sıfır tolerans politikası uygular. Şirket, ulusal mevzuat, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve uluslararası insan hakları normları doğrultusunda yasal çalışma yaşının altındaki bireylerin istihdam edilmesine kesinlikle izin vermez.

İşe alım sürecinde tüm çalışanların yaşı resmi kimlik belgeleri ile doğrulanır ve bu belgeler personel dosyalarında kayıt altına alınır. Yaş doğrulama süreçleri düzenli aralıklarla denetlenir ve olası riskler önleyici yaklaşımla yönetilir.

Genç işçilerin (yasal çalışma yaşını doldurmuş ancak reşit olmayan çalışanlar) istihdam edilmesi durumunda, bu çalışanların:

- Eğitim haklarının kesintiye uğramaması,
- Fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimlerinin korunması,
- Sağlık ve güvenliklerinin en üst düzeyde sağlanması öncelikli olarak gözetilir.
- Genç işçiler ağır ve tehlikeli işlerde, gece vardiyalarında, aşırı çalışma gerektiren pozisyonlarda veya kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk içeren faaliyetlerde görevlendirilmez. Genç işçilere yönelik çalışma koşulları, yaşlarına uygun iş tanımları ve kontrollü vardiya planları ile düzenlenir.
- Herhangi bir çocuk işçiliği şüphesi veya tespiti durumunda, derhal gerekli düzeltici faaliyetler uygulanır, ilgili yasal merciler bilgilendirilir ve ihlalin tekrarını önleyecek sistemsel önlemler alınır.
- GÜÇSAN, tedarikçilerinden ve alt tedarikçilerinden de çocuk işçiliğine karşı aynı hassasiyeti göstermelerini bekler.

2.5. Ücretler ve Yan Haklar

GÜÇSAN, çalışanların insan onuruna yakışır bir yaşam standardına sahip olmasını temel bir hak olarak kabul eder. Ücretlendirme politikası; adalet, şeffaflık, eşitlik ve sürdürülebilirlik ilkelerine dayanır.

Çalışanlara ödenen ücretler:

- Yasal asgari ücretin altında olamaz,
- İşin niteliği, sorumluluk düzeyi, yetkinlik ve deneyime göre belirlenir,
- Ayrımcılık içermeyen objektif kriterlere dayanır.
- Yan haklar; yemek, servis, sosyal yardımlar, izinler, sigorta ve yasal haklar dâhil olmak üzere tüm çalışanlara ayırım yapılmaksızın sunulur. Aynı pozisyonda çalışan bireyler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum veya benzeri nedenlerle ücret ve yan hak farkı yaratılmaz.

- Ücret kesintileri yalnızca yasal zorunluluklar kapsamında ve çalışan bilgilendirilerek yapılabilir. Kayıt dışı ödeme, gecikmeli ödeme veya keyfi kesintilere kesinlikle izin verilmez.
- Ücret politikaları düzenli olarak gözden geçirilir; ücret eşitliği analizleri yapılır ve olası dengesizlikler için iyileştirici aksiyonlar alınır.
- GÜÇSAN, tedarikçilerinin de çalışanlarına adil ücret ve yan hak sağlamasını zorunlu bir kriter olarak değerlendirir.

2.6. Çalışma Saatleri

GÜÇSAN, çalışma saatlerini ulusal iş kanunları ve ILO standartları doğrultusunda düzenler. Çalışanların dinlenme, özel yaşam ve iş-yaşam dengesi haklarına saygı gösterilir.

Normal çalışma saatleri yasal sınırlar içinde tutulur. Fazla mesai:

- Zorunlu tutulamaz,
- Gönüllülük esasına dayanır,
- Yasal oranlarda ücretlendirilir veya telafi izni ile karşılanır.
- Çalışanların günlük mola süreleri, haftalık izinleri, yıllık izin hakları ve resmi tatil hakları güvence altındadır. Sürekli fazla mesaiye dayalı çalışma kültürü kabul edilmez.
- Aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri ve tükenmişlik riskleri düzenli olarak izlenir. İş planlaması, vardiya sistemi ve görev dağılımları çalışan sağlığını koruyacak şekilde düzenlenir.

2.7. Modern Kölelik, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti

GÜÇSAN, modern kölelik, zorla çalıştırma, borç karşılığı çalışma, esaret ve insan ticaretinin her türünü kesin olarak yasalar.

Çalışanlar:

- Özgür iradeleriyle çalışır,
- Kimlik belgelerine, pasaportlarına veya maaşlarına el konulamaz,
- İşten ayrılma haklarını yasal çerçevede serbestçe kullanabilir.
- İşe alım sürecinde çalışanlardan hiçbir şekilde depozito, borçlandırma veya ücret talep edilemez. İşe alım ajansları ve taşeron firmalar düzenli olarak denetlenir; ihlal tespit edilen durumlarda iş ilişkisi sonlandırılır.
- Bu politika, GÜÇSAN'ın tüm faaliyetlerini ve tedarik zincirini kapsar.

2.8 Etik İşe Alım

İşe alım süreçleri adil, şeffaf ve yetkinlik esaslıdır. Adaylara eşit fırsat sunulur ve hiçbir adaydan işe alım sürecinde ücret, komisyon veya menfaat talep edilmez.

İş ilanlarında ve mülakat süreçlerinde çalışma koşulları, ücret yapısı ve görev tanımı açık ve doğru şekilde paylaşılır. Yanıltıcı veya baskılayıcı uygulamalara izin verilmez.

2.9. Dernek Kurma Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

GÜÇSAN, çalışanların dernek kurma, sendikaya üye olma, sendikaya üye olmama ve toplu pazarlık yapma haklarını temel bir insan hakkı olarak kabul eder. Bu hakların kullanımı, hiçbir koşulda baskı, tehdit, yıldırma veya misillemeye maruz bırakılamaz.

Şirket, çalışanların:

- Kendi temsilcilerini özgürce seçme,
- Çalışma koşulları hakkında görüş bildirme,
- Toplu müzakere süreçlerine katılma haklarına saygı gösterir ve bu süreçlerin şeffaf şekilde yürütülmesini destekler.
- Sendikal faaliyetlere katılan veya çalışan temsilcisi olan personele karşı ayrımcılık yapılmaz; işten çıkarma, görev değişikliği, ücret düşürme gibi dolaylı yaptırımlar uygulanmaz.
- Çalışan temsilcileriyle düzenli iletişim toplantıları ve geri bildirim mekanizmaları oluşturularak sosyal diyalog teşvik edilir.
- GÜÇSAN, tedarikçilerinin de çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına saygı göstermesini zorunlu bir kriter olarak değerlendirir.

2.10. Ayrımcılık ve Tacize Karşı

GÜÇSAN, ayrımcılık ve tacizin her türüne karşı sıfır tolerans politikası uygular. Irk, renk, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, din, mezhep, etnik köken, milliyet, medeni hâl, siyasi görüş, sendikal üyelik veya benzeri hiçbir nedenle ayrımcılık yapılamaz.

Taciz;

- Sözlü,
- Fiziksel,
- Psikolojik,
- Cinsel her biçimiyle kesin olarak yasaktır.

Şirket, tüm çalışanlar için saygılı, güvenli ve onurlu bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Taciz ve ayrımcılık iddiaları gizlilik esasına göre ele alınır, tarafsız şekilde soruşturulur ve ihlalin niteliğine göre disiplin yaptırımları uygulanır.

Şikâyet bildiriminde bulunan çalışanlara karşı hiçbir misilleme, baskı veya olumsuz muameleye izin verilmez.

Tedarikçilerden de benzer politika ve uygulamaları hayata geçirmeleri beklenir.

2.11. Kadın Hakları

GÜÇSAN, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir değer olarak benimser. Kadın ve erkek çalışanlar arasında işe alım, ücretlendirme, terfi, eğitim ve kariyer gelişimi süreçlerinde eşit fırsatlar sağlanır.

Kadın çalışanların:

- Hamilelik,
- Doğum,
- Doğum sonrası işe dönüş,
- Ebeveynlik,

hakları yasal mevzuatın ötesinde korunur ve desteklenir.

- Hamilelik veya annelik, işe alımda, terfide veya iş akdinin devamında dezavantaj olarak kullanılamaz.
- Taciz, mobbing ve şiddete karşı güvenli başvuru kanalları oluşturulur; gerekli koruyucu ve önleyici tedbirler alınır.

GÜÇSAN, tedarik zincirinde de kadın çalışanların haklarına saygı gösterilmesini ve ayrımcılığın önlenmesini bekler.

2.12. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

GÜÇSAN, farklılıkları bir zenginlik olarak görür ve kapsayıcı bir çalışma kültürü oluşturmayı hedefler.

Çeşitlilik; yaş, cinsiyet, engellilik, kültür, eğitim geçmişi ve deneyim gibi unsurları kapsar.

Bu doğrultuda:

- Engelli çalışanlar için erişilebilir çalışma ortamları sağlanır,
- İşe alım ve terfi süreçlerinde objektif kriterler uygulanır,
- Eğitim ve farkındalık programlarıyla kapsayıcılık kültürü desteklenir.
- Hiçbir çalışan kimliği, özellikleri veya yaşam tarzı nedeniyle dışlanamaz ya da dezavantajlı duruma düşürülemez.
- Tedarikçilerden de kapsayıcı uygulamaları benimsemeleri beklenir.

2.13. Azınlıkların ve Yerli Halkların Hakları

GÜÇSAN, faaliyet gösterdiği bölgelerde azınlıkların ve yerli halkların kültürel, sosyal ve ekonomik haklarına saygı gösterir. Bu grupların yaşam biçimlerine, geleneklerine ve toplumsal yapısına zarar verecek uygulamalardan kaçınılır.

Şirket:

- Ayrımcılığa ve dışlanmaya izin vermez,
- Yerel topluluklarla şeffaf ve saygılı iletişim kurar,
- Sosyal etkileri dikkate alan karar alma süreçleri uygular.
- Tedarik zincirinde de azınlık ve yerli halk haklarının ihlal edilmemesi temel bir beklentidir.

2.14. Çevre Sorumluluğu

GÜÇSAN, sürdürülebilir yaşam sorumluluğunun bilinci ile çevreyi korumayı öncelikli görev kabul ederek çalışmalarını yürütmektedir. Çevreye duyarlı bir üretim şirketi olma vizyonu ile faaliyetlerin; kaynakların daha verimli kullanılması, atık oluşumunun en aza indirgenmesi, daha fazla geri dönüşümü malzeme kullanılması gibi önlemler dikkate alınarak yürütülmesi hedeflenir. Bu hedefler doğrultusunda GÜÇSAN, enerji ihtiyacının %85'ini fabrika çatısına kurulan güneş enerjisi sistemi ile sağlamaktadır. Bu sistem hem enerji maliyetlerini azaltırken fosil yakıt kullanarak çevreye zarar verilmesinin önüne geçer. GÜÇSAN A.Ş. olarak T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan denetimler sonucu 19.01.2024 tarihinde ÇED gerekli değildir belgesi verilmiştir. Bu kapsamda üretim sonucu oluşan tüm atıklar lisanslı atık taşıma firmaları tarafından taşınarak bertaraf edilmektedir.

2.15. Arazi, Orman ve Su Hakları – Zorla Tahliye

GÜÇSAN, arazi, orman ve su kaynaklarına ilişkin haklara saygı gösterir ve bu hakların ihlal edilmesine yol açabilecek faaliyetlerden kaçınır.

Zorla tahliye, mülksüzleştirme veya yerel halkın geçim kaynaklarını olumsuz etkileyecek uygulamalar kabul edilemez. Yeni yatırımlar ve projeler öncesinde:

- Çevresel etki değerlendirmeleri,
- Sosyal etki analizleri,
- Paydaş görüşleri

dikkate alınır.

Su kaynaklarının korunması, aşırı tüketimin önlenmesi ve çevresel sürdürülebilirlik temel ilkeler arasındadır. Tedarikçilerden de benzer hassasiyeti göstermeleri beklenir.

2.16. Özel veya Kamu Güvenlik Güçlerinin Kullanımı

GÜÇSAN, güvenlik hizmetlerinin sağlanmasında insan haklarına saygıyı esas alır. Özel veya kamu güvenlik güçleri tarafından gerçekleştirilen tüm faaliyetler yasal, orantılı ve etik çerçevede yürütülür.

Güvenlik personeli:

- Orantısız güç kullanamaz,
- Kötü muamele veya aşağılayıcı davranışta bulunamaz,
- Ayrımcı uygulamalar yapamaz.

Güvenlikle ilgili olaylar kayıt altına alınır, bağımsız şekilde değerlendirilir ve gerekli düzeltici veya disiplin süreçleri işletilir.

GÜÇSAN, güvenlik hizmeti aldığı firmalara da insan hakları yükümlülüklerini sözleşmelerle zorunlu kılar.

Göçmen, geçici veya taşeron işçi çalıştırılması durumunda, sözleşmeler anlaşılır dilde hazırlanır ve çalışanlara hakları açıkça anlatılır.

